

И.И. Губаренко, магистр, НТУ «ХПИ»,

Р.Ф. Смолвик, проф., НТУ «ХПИ»

АНАЛИЗ СПЕЦИФИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

В современных условиях рыночной экономики заработная плата выполняет двойственную функцию. Во-первых, она выступает как элемент взаимосвязанный с вознаграждением за количество и качество труда затраченного в процессе изготовления предметов труда, во-вторых, как комплексная подсистема затрат на производство продукции. В современной экономической литературе существует несколько определений заработной платы. Поэтому для лучшего понимания сущности понятия «заработная плата» следует учесть то, что она является важной составляющей производства, и потому можно выделить несколько ее основных функций.

Однако в условиях рыночных отношений заработная плата приобретает еще одно свойство, признак, – становится одним из важных элементов, характеризующих рыночные отношения – выступает в виде цены рабочей силы, который формируется под воздействием многих факторов: уровня образования, навыков, опыта, квалификации и других факторов, включая состояние здоровья, культуру общения.

Необходимо учитывать и тот факт, что заработная плата с учетом действующих цен на потребительские товары, определяет жизненный уровень населения любой страны. В связи с этим задача совершенствования системы оплаты труда является предметом постоянной дискуссии, обсуждения среди ведущих ученых – специалистов в данной области, как в нашей стране, так и в зарубежье.

Анализ состояния системы оплаты труда в странах дальнего и ближнего зарубежья позволяет сделать вывод, что среди бывших стран СНГ, Украина

занимает шестое место; средняя заработная плата в Украине почти в 2 раза меньше, чем в России, и в 1,5 раза меньше, чем в Беларуси, и в 1,1 раза меньше, чем в Казахстане.

Что касается оплаты труда в экономически развитых странах, то здесь показатели не являются сравнимыми; однако необходимо отметить, что значительный разброс в оплате труда имеет место и по различным регионам Украины.

Динамика средней заработной платы по регионам Украины за июль-август 2012 года позволяет сделать вывод, что самая высокая заработная плата имеет место в Донецкой, Луганской, Киевской областях.

Необходимо отметить, что недостатки, упущения, существующие в настоящий период в системе оплаты труда, зачастую, некоторыми формами ее совершенствования в виде премий, доплат и других разнообразных методов ее морального и материального стимулирования.

Однако, как показывает практический опыт, такие методы стимулирования не решают основных задач совершенствования системы оплаты труда с учетом особенностей ее формирования в условиях рыночной экономики, наличия как фактора конкуренции, так и безработицы.

В процессе комплексного решения задач совершенствования системы оплаты труда, необходимо учитывать ее тесную взаимосвязь с такими подсистемами хозяйственной деятельности предприятия как рост повышения производства и реализации продукции, производительности труда, численность работающих на предприятии. Производительность труда, как известно, включает в свою структуру затраты живого труда – эквивалентного заработной плате работников и прошлого труда – эквивалентного материальным затратам. Следовательно, рост производительности труда заключается как в абсолютном, так и относительном снижении как живого, так и прошлого труда. Таким образом, рост заработной платы в системе доходов каждого работающего должен возрастать большими темпами, чем рост инфляции. Однако в структуре себестоимости удельный вес ее должен

снижаться, если данный процесс обеспечен необходимыми инновациями. С другой стороны производительность труда может и снижаться, причем как в зависимости от внутренних факторов производства, так и внешних факторов, независимо от работника производства, что может, на наш взгляд, приводить к конфликтным ситуациям.

Прежде всего, совершенствование системы оплаты труда, на наш взгляд, необходимо начинать с учета ее социальной функции, которая регулирует дифференцирование заработной платы с учетом роста жизненного уровня работников предприятия, а также формирует социальную структуру общества на основе обеспечения фактора социальной справедливости. Правильное отражение сущности данной ее функции в системе организации оплаты труда даст возможность способствовать процессу воспроизводства рабочей силы и обеспечению фактора социальной удовлетворенности трудовых ресурсов действующими условиями стимулирования труда.